

Abstract:

The purpose of this study is to provide a model of staff training process based on human resource development and principles of learning organization in the Offshore Oil Company of Iran. The present study is a descriptive-correlational research. The data collection tool was a questionnaire that had good validity and reliability. The statistical population of this study includes all employees of the Offshore Oil Company of Iran, whose number at the time of the study was estimated at 4874 people, and since the structural equation modeling approach was used in this study, 465 people were used as the basis for statistical analysis. In this study, AMOS software version 24 was used to analyze the data. Examination of good fit indices indicates that the proposed model has a good fit. The results also show a positive and significant effect of the training process on the principles of the learning organization (0.728) and also a positive and significant effect of the training process on human resource development (0.789). It should be noted that the success of a country in the cultural, social, political and economic fields depends on having a coherent and dynamic education system, and only by having such a system can it keep pace with social and industrial developments and progress.

ارائه الگوی فرایند آموزش کارکنان بر اساس توسعه منابع انسانی و اصول سازمان یادگیرنده در شرکت نفت فلات قاره ایران

میثم رضایی^۱

علیرضا منظری توکلی^۲

سنجر سلاجقه^۳

نوید فاتحی راد^۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۳/۱۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۵/۱۵

چکیده

هدف پژوهش حاضر، ارائه الگوی فرایند آموزش کارکنان بر اساس توسعه منابع انسانی و اصول سازمان یادگیرنده در شرکت نفت فلات قاره ایران می‌باشد. پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های توصیفی-همبستگی است. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه بود که از روایی و پایایی مطلوب برخوردار بودند. جامعه آماری این پژوهش، شامل کلیه کارکنان شرکت نفت فلات قاره ایران می‌باشد که در زمان پژوهش تعداد آن‌ها ۴۸۷۴ نفر برآورد شده است و از آنجاکه در این پژوهش از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است، در نهایت ۴۶۵ نفر مبنای تحلیل آماری قرار گرفت. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از نرم‌افزار AMOS ویراست ۲۴ استفاده شده است. بررسی شاخص‌های نكویی برازش بیان‌گر این است که مدل پیشنهادی دارای برازش مطلوبی می‌باشد. همچنین نتایج نشان‌دهنده اثر مثبت و معنادار فرایند آموزش بر اصول سازمان یادگیرنده (۰/۷۲۸) و همچنین اثر مثبت و معنادار فرایند آموزش بر توسعه منابع انسانی (۰/۷۸۹) است. باید توجه داشت توفیق یک کشور در زمینه‌های فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی در گرو برخورداری از یک نظام آموزش منسجم و پویا است و تنها با داشتن چنین نظامی می‌تواند با تحولات و پیشرفت‌های اجتماعی و صنعتی همگامی داشته باشد.

واژه‌های کلیدی: فرایند آموزش کارکنان، اصول سازمان یادگیرنده، توسعه منابع انسانی، شرکت نفت فلات قاره.

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

^۲ استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران (نویسنده مسئول).

^۳ استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

^۴ استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

در طول بیست و پنج سال گذشته، حرفه منابع انسانی تکامل یافته و واحد منابع انسانی به جای تمرکز بر عوامل معاملات مانند پرداخت حقوق، حسابداری و مدیریت مزایا، به ایفای نقش‌های راهبردی بیشتری می‌پردازد. هدف مدیریت منابع انسانی، افزایش مهارت‌های سازمانی و اطمینان به این است که سازمان، بتواند از طریق افراد، به بهترین شکل ممکن، به موفقیت دست یابد. کارکردهای خاص مدیریت منابع انسانی، مبنای ویژگی‌هایی است که نحوه رقابت سازمان‌ها را تعیین می‌کنند و تا زمانی که کارشناسان و مدیران، شیوه‌های مؤثر مدیریت منابع انسانی را در خود پرورش ندهند و آن‌ها را به اجرا نگذارند، سازمان به اهدافش دست نمی‌یابد.

چالش اصلی برای مدیریت، توانمند نمودن کارکنان می‌باشد که به‌سادگی می‌توانند از طریق یادگیری و آموزش به مشکلات و راه‌حل‌های آن‌ها دست‌یافت. مدیریت باهدف استفاده از گروه‌های خود سازمان‌یافته و تعاملات اجتماعی برای غنی‌سازی شالوده سازمانی، در راستای ایجاد فرهنگ مشارکت اهمیت بسیار زیادی دارد، در عصر حاضر یکی از سندرم‌های محیط‌های کار روزمرگی و یکنواختی آن برای کارمندان است، محیط‌های کار کسل‌کننده که شمارا از خلاقیت و شکوفایی به سمت تکرار و تمکین منتقل می‌کند

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

در طول بیست و پنج سال گذشته، حرفه منابع انسانی تکامل یافته و واحد منابع انسانی به جای تمرکز بر عوامل معاملات مانند پرداخت حقوق، حسابداری و مدیریت مزایا، به ایفای نقش‌های راهبردی بیشتری می‌پردازد (لگler^۱، ۲۰۱۷). هدف مدیریت منابع انسانی، افزایش مهارت‌های سازمانی و اطمینان به این است که سازمان، بتواند از طریق افراد، به بهترین شکل ممکن، به موفقیت دست یابد. کارکردهای خاص مدیریت منابع انسانی، مبنای ویژگی‌هایی است که نحوه رقابت سازمان‌ها را تعیین می‌کنند و تا زمانی که کارشناسان و مدیران، شیوه‌های مؤثر مدیریت منابع انسانی را در خود پرورش ندهند و آن‌ها را به اجرا نگذارند، سازمان به اهدافش دست نمی‌یابد (نقره و همکاران، ۱۳۹۸).

امروزه شرایطی ایجاد شده است که برداشتها و انتظارات از نیروی انسانی سازمان‌ها را تحت تأثیر قرار داده است. سازمان‌ها در فضایی از تغییر و دگرگونی مداوم محصور شده‌اند. این فضای متحول منجر به آن شده است که سازمان‌ها به‌طور دائم درصدد تحول و تغییر روندهای خود باشند و از همه مهم‌تر انتظارهای تازه‌ای برای کارکنان خود تعریف کنند (شادرک^۲، ۲۰۱۴). اگر کارکنان صرفاً در چارچوب الزامات رسمی و تعیین‌شده شغل خود عمل نمایند و به‌بیان‌دیگر فقط تا آن حدی که در شرح وظایف سازمانی آن‌ها نگاشته شده است، اقدام نمایند، آنگاه سازمان‌ها به‌کندی می‌توانند در جهت تحقق اهداف و اثربخشی بهینه حرکت نمایند (رضایی میرقائد و همکاران، ۱۳۹۶).

با توجه به اینکه نیروی انسانی در سازمان و مؤسسات به‌عنوان ارزشمندترین منابع و دارایی محسوب می‌شود که یک سازمان می‌تولند از این طریق در محیط رقابتی دوام آورده و خود را با تغییرات به وجود آمده همگام کند. از

¹ Legler

² Shadreck

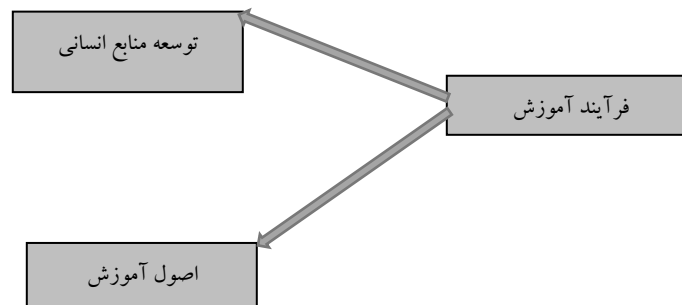
ویژگی‌های عصر حاضر آن است که مبانی دانش و اطلاعات در رشته‌های مختلف علمی به سرعت پیشرفت کرده است و متحول می‌شود. (شایانی و همکاران، ۱۳۹۹).

چالش اصلی برای مدیریت، توانمند نمودن کارکنان می‌باشد که به‌سادگی می‌توانند از طریق یادگیری و آموزش به مشکلات و راه‌حل‌های آن‌ها دست‌یافت. مدیریت باهدف استفاده از گروه‌های خود سازمان‌یافته و تعاملات اجتماعی برای غنی‌سازی شالوده سازمانی، در راستای ایجاد فرهنگ مشارکت اهمیت بسیار زیادی دارد، در عصر حاضر یکی از سندرم‌های محیط‌های کار روزمرگی و یکنواختی آن برای کارمندان است، محیط‌های کار کسل‌کننده که شمارا از خلاقیت و شکوفایی به سمت تکرار و تمکین منتقل می‌کند (زیانی و تاج فر، ۱۳۹۶). همچنین توجه به اصول سازمان یادگیرنده مبحثی است که در این شرایط مطرح می‌شود این‌گونه سازمان‌ها با چالش‌های نوینی روبرو هستند. (مارسیک^۱ و همکاران، ۲۰۱۳).

سؤالات تحقیق

۱. آیا میان فرایند آموزش و اصول سازمان یادگیرنده ارتباط موثری در شرکت نفت فلات قاره ایران وجود دارد؟
۲. آیا میان فرایند آموزش و توسعه منابع انسانی ارتباط موثری در شرکت نفت فلات قاره ایران وجود دارد؟

مدل مفهومی



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

روش شناسی

از نظر روش، این تحقیق، از نوع توصیفی همبستگی است و از نظر هدف، توسعه‌ای- کاربردی است و از طریق تحقیقات میدانی به جمع‌آوری داده‌ها پرداخته است که به شیوه تحقیقات میدانی به جمع‌آوری داده‌ها پرداخته است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان شرکت نفت فلات قاره ایران می‌باشد که تعداد آن‌ها ۴۷۸۴ نفر در زمن تحقیق ما بوده است. همچنین در این تحقیق از مدلسازی معادلات ساختاری بعنوان یک رویکرد درست و معتبر استفاده کردیم. حجم نمونه در این روش ۵ تا ۱۰ برابر تعداد سؤالات پرسشنامه در نظر گرفته شد (وستان، ۲۰۱۰). این عدد بین ۲۲۰ تا ۴۴۰ متغیر است. بر این اساس ۲۳۳ نفر مبنای اندازه‌گیری چه در مصاحبه و چه در

¹ Marsik

² westlan

پرسشنامه محقق ساخته مورد بررسی قرار گرفتند. البته که مصاحبه خبرگان (نظرخواهی از افراد خبره و متخصص) نیز صورت پذیرفت

برای اندازه گیری روایی از معیار (KMO) استفاده شده است. و به این نتیجه رسیدیم که تمامی متغیرهای ما دارای روایی معتبر میباشند

برای اندازه گیری پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده کردیم و به این نتیجه رسیدیم که تمامی متغیرهای ما دارای پایایی مورد قبول میباشند

در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل داده ها از دوروش آمار استنباطی و توصیفی بصورت ترکیبی استفاده شده ، و داده ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند از طریق نرم افزارهای SPSS و AMOS. در ابتدا متغیرها را بررسی کردیم که ببینیم آیا نرمال هستند و سپس چولگی و کشیدگی آنها را محاسبه نمودیم و بعد از همه اینها از رویکردی بنام رویکرد مدل یابی معادلات ساختاری استفاده نمودیم .

یافته های پژوهش

الف) یافته های مربوط به آمار توصیفی

جدول ۳. آمار توصیفی وضعیت متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد (n)	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین	میانگین نظری (۳/۰۰)	
						آماره t	-p مقدار
نیازسنجی	۴۶۵	۲/۸۶	۰/۶۲	۱/۲۷	۴/۹۳	-۴/۷۸	۱/۰۰۰
طراحی و برنامه ریزی	۴۶۵	۲/۸۹	۰/۶۵	۱/۴۲	۵/۰۰	-۳/۷۳	۱/۰۰۰
راهبردهای اجرایی	۴۶۵	۲/۹۰	۰/۶۲	۱/۵۲	۵/۰۰	-۳/۵۳	۱/۰۰۰
ارزشیابی	۴۶۵	۲/۸۶	۰/۶۱	۱/۵۶	۴/۷۵	-۴/۹۷	۱/۰۰۰
فرآیند آموزش	۴۶۵	۲/۸۸	۰/۵۹	۱/۵۳	۴/۹۱	-۴/۴۱	۱/۰۰۰
هویت بخشی	۴۶۵	۲/۸۶	۰/۷۳	۱/۰۰	۵/۰۰	-۴/۰۰	۱/۰۰۰
هماهنگ سازی	۴۶۵	۲/۸۲	۰/۷۳	۱/۰۰	۵/۰۰	-۵/۳۷	۱/۰۰۰
موفقیت	۴۶۵	۲/۸۲	۰/۷۱	۱/۰۰	۵/۰۰	-۵/۶۲	۱/۰۰۰
انطباق	۴۶۵	۲/۹۱	۰/۷۳	۱/۰۰	۵/۰۰	-۲/۵۵	۰/۹۹۴
توسعه فردی	۴۶۵	۲/۹۹	۰/۶۷	۱/۷۰	۵/۰۰	-۰/۴۳	۰/۶۶۶
توسعه شغلی	۴۶۵	۲/۸۳	۰/۶۶	۱/۰۸	۵/۰۰	-۵/۵۱	۱/۰۰۰
توسعه نگرشی	۴۶۵	۲/۸۵	۰/۷۵	۱/۰۰	۵/۰۰	-۴/۳۸	۱/۰۰۰
آرمان مشترک	۴۶۵	۲/۹۱	۰/۶۹	۱/۰۰	۵/۰۰	-۲/۷۱	۰/۹۹۷
تسلط فردی	۴۶۵	۲/۹۱	۰/۶۸	۱/۱۳	۵/۰۰	-۲/۸۶	۰/۹۹۸

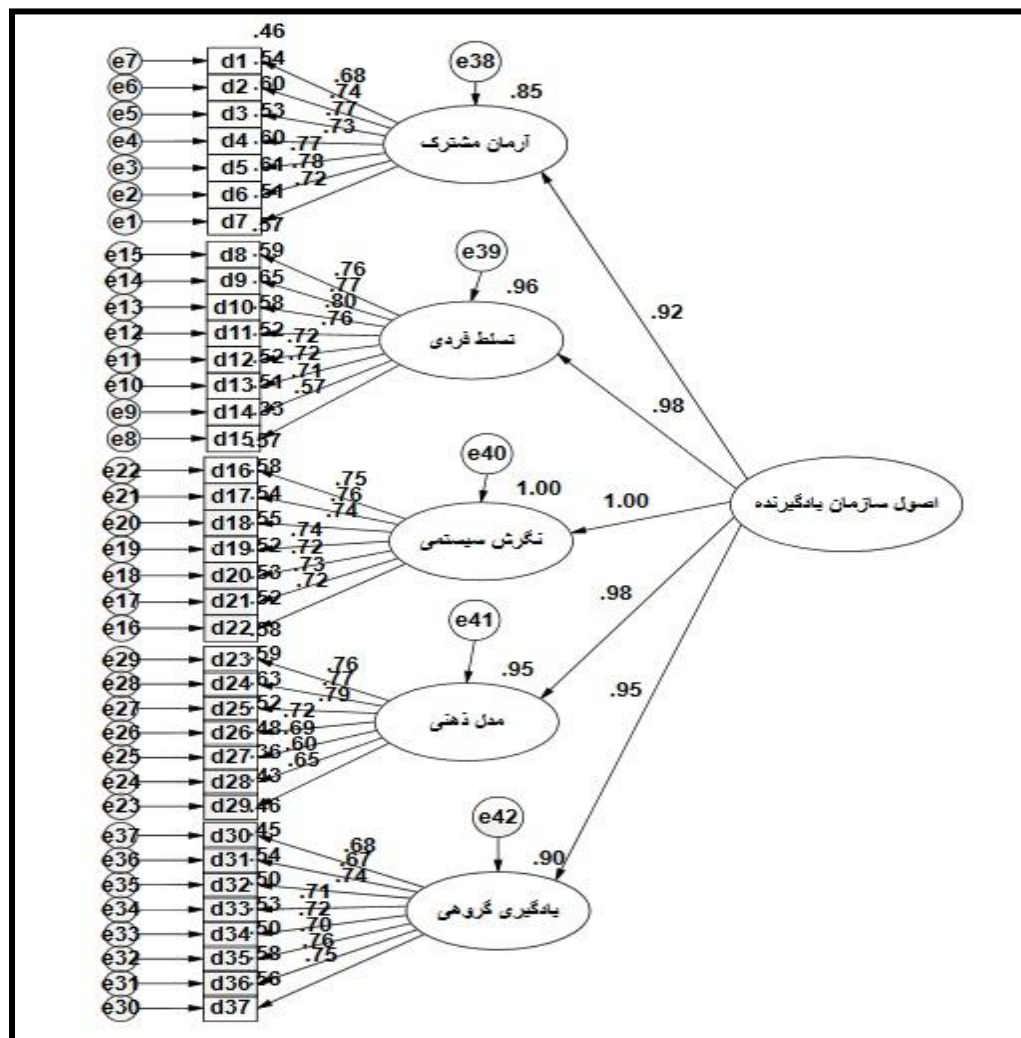
نامطلوب	۰/۹۹۵	-۲/۵۹	۵/۰۰	۱/۲۹	۰/۷۰	۲/۹۲	۴۶۵	نگرش سیستمی
نامطلوب	۰/۹۹۹	-۳/۱۱	۵/۰۰	۱/۲۹	۰/۶۹	۲/۹۰	۴۶۵	مدل ذهنی
نامطلوب	۱/۰۰۰	-۳/۶۳	۵/۰۰	۱/۰۰	۰/۶۸	۲/۸۹	۴۶۵	یادگیری گروهی
نامطلوب	۰/۹۹۹	-۳/۲۱	۴/۹۵	۱/۳۸	۰/۶۴	۲/۹۰	۴۶۵	اصول سازمان یادگیرنده

ب) یافته‌های مربوط به آمار استنباطی

الگوهای اندازه‌گیری مدل

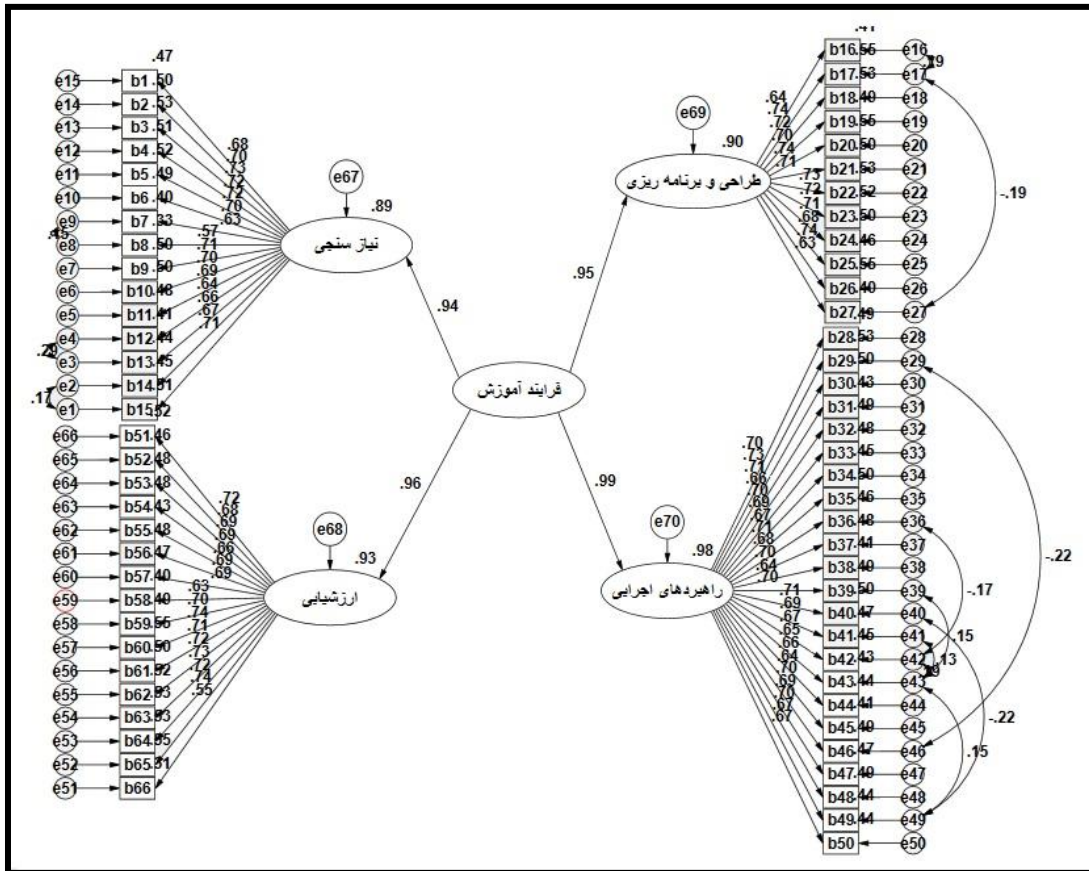
شاخصهای گردآوری شده دارای روایی و پایایی هستند، اما برای اینکه متوجه گردیم که این شاخصها تا چه حدی میتواند متغیرهای متغیرهای پنهان را بسنجد ضروریست که ابتدا این شاخصها بطر مجزا مورد آزمون قرار گیرد.

نتایج تائید عاملی اصول سازمان یادگیرنده در نمودار ۱ آورده شده است.



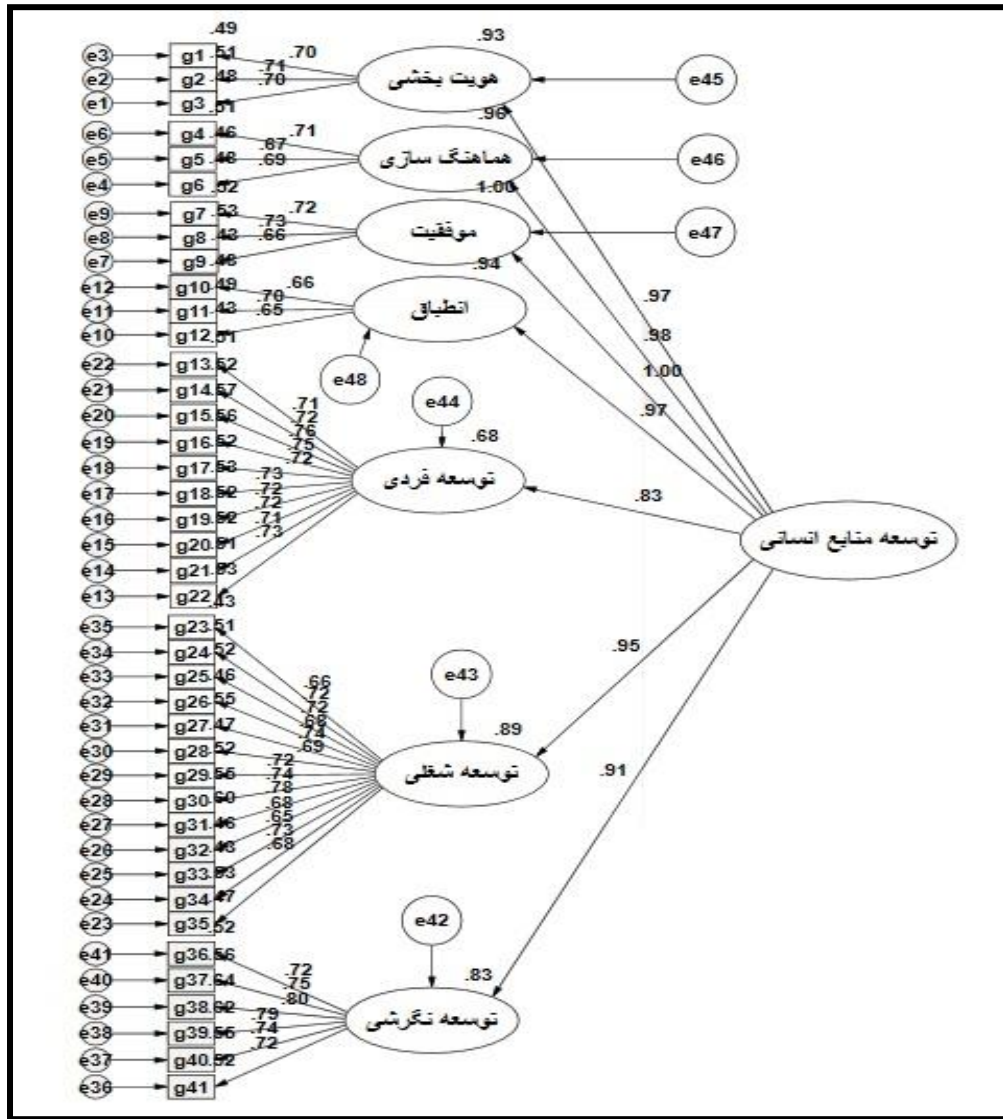
نمودار ۱. نتایج تحلیل عاملی تأییدی اصول سازمان یادگیرنده (بار عاملی استاندارد شده)

نتایج تأیید عاملی توسعه فرایند آموزش در نمودار ۲ آورده شده است.



نمودار ۲. نتایج تحلیل عاملی تأییدی فرایند آموزش (بار عاملی استاندارد شده)

نتایج تأیید عاملی توسعه منابع انسانی در نمودار ۳ آورده شده است.



نمودار ۳. نتایج تحلیل عاملی تأییدی توسعه منابع انسانی (بار عاملی استانداردشده)

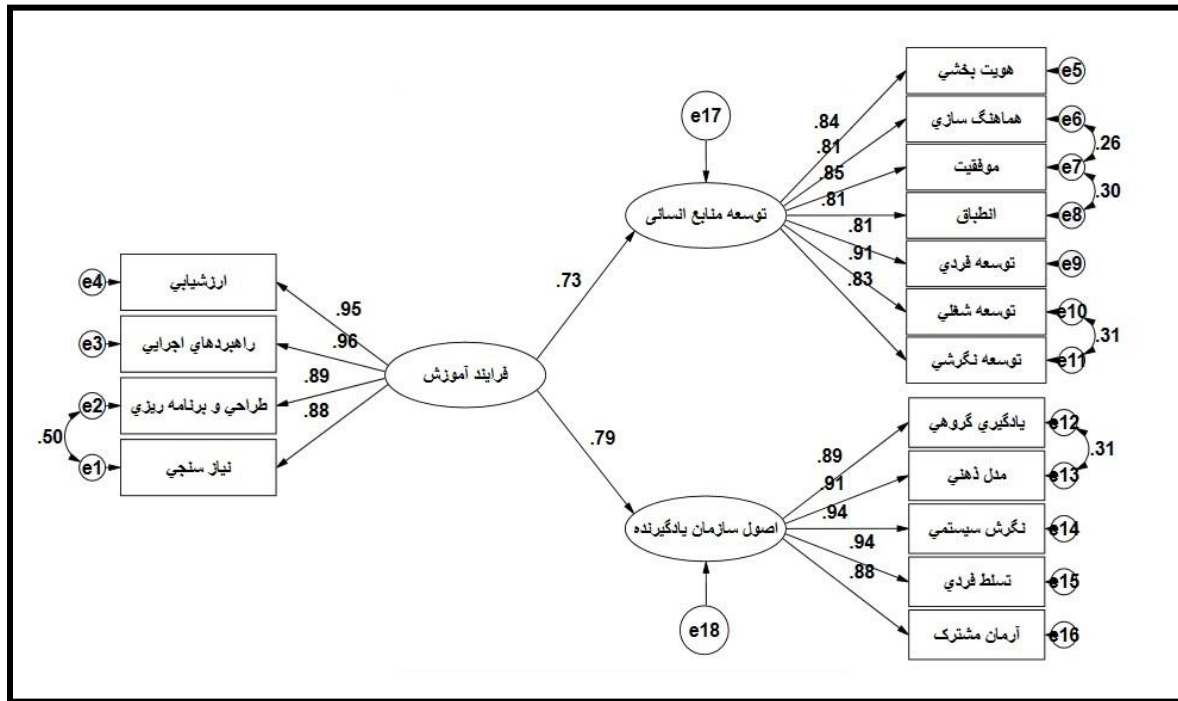
آزمون سؤالات پژوهش

در این پژوهش، به منظور آزمون مدل پیشنهادی و سؤالات پژوهش، از رویکرد مدل‌یابی معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزار آموس استفاده شده است و همچنان از طریق نیکویی شاخص برازش به این نتیجه رسیدیم که مدل پیشنهادی برازش مطلوبی دارد.

نتایج ارائه شده در جدول ۷ نشان‌دهنده اثر مثبت و معنادار آموزش بر اصول سازمان یادگیرنده و توسعه منابع انسانی بترتیب (۰/۷۲۸) و (۰/۷۸۹) است.

جدول ۷. آزمون سؤال‌های پژوهش

ضریب مسیر	ضریب مسیر	آماره t	p-مقدار
فرآیند آموزش ← اصول سازمان یادگیرنده	۰/۷۲۸	۲۲/۶۱۴	۰/۰۰۱
فرآیند آموزش ← توسعه منابع انسانی	۰/۷۸۹	۲۳/۳۷۶	۰/۰۰۱



نمودار ۱. خروجی نرم افزار در مدل اصلی

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری حاصل از آزمون سؤال پژوهش نشان‌دهنده اثر مثبت و معنادار فرایند آموزش بر اصول سازمان یادگیرنده است. در تبیین و توجیه این سؤال می‌توان گفت در هر اداره یکی از راهکارهایی که نقش مؤثری در رسیدن به اهداف سازمانی دارد سازمان یادگیرنده است با توجه به اینکه در شرکت نفت فلات قاره ایران بین فرایند آموزش بر اصول سازمان یادگیرنده رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. در این راستا سازمان، منابع و اقدامات ضروری را شناسایی و آن را در یک مدل خوب علمی و متناسب برنامه‌ریزی کرده است. زیرا سازمان‌ها فقط زمانی می‌توانند مزیت‌های رقابتی‌شان را حفظ نمایند که بمانند یک واحد منظم یادگیری سریع‌تری نسبت به رقبای خود داشته باشند. همزمان با نتایج این پژوهش، نتایج پژوهش شفیع‌زاده و همکاران (۱۳۹۲) نشان داد در فرآیند آموزش، کیفیت فراگیران، امکانات آموزشی و کیفیت مدرسین (ابعاد چهارگانه آموزش) میزان رضایت کارمندان از آموزش‌های حین خدمت در حد بسیار خوبی وجود دارد همچنین نتایج حاصل از تحقیق عباس پور و دهقانی (۱۳۹۱) نشان داد که ابعاد مشترک دو نظام آموزشی مرتبط با ویژگی‌های درونی و ابعاد مختلف آن بدلیل عوامل محیطی ای است که بر آموزش تاثیر دارد. موسوی دوست (۱۳۹۸) بیان نمود که کارمندان محیط کاری ای را می‌پسندند که در آن ایده‌ها و نظرات جدید یک نرم محسوب شود و ترجیح می‌دهند در چنین محیطی تغییرات بترا پاسخ جدید دهند.

نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری حاصل از آزمون سؤال پژوهش نشان‌دهنده رابطه معنادار بین فرایند آموزش با توسعه منابع انسانی است. در تبیین و توجیه این فرضیه می‌توان گفت که سازمان‌ها مایل‌اند اثربخشی را از طریق سرمایه‌گذاری در آموزش کارکنان افزایش دهند. در دنیای متحول امروزی که زیربنای آن را اقتصاد دانش‌محور شکل می‌دهد، فقط سازمان‌هایی می‌توانند به بقای خود ادامه دهند که سرمایه انسانی را جذب و حفظ کنند و توسعه دهند. از این رو منابع انسانی توسعه‌یافته نقش اساسی در رشد، پویایی و بالندگی یا شکست و نابودی یک سازمان دارند.

منابع

- باقری، محمد علی. یوسفی، بهنام. معصومی، میثم. مطلبی، سید محمد. میرزایی، عبدالرضا. (۱۳۹۹). بررسی نقش آموزش در بهسازی منابع انسانی، مجله مطالعات علوم اجتماعی، بهار ۱۳۹۹، دوره ششم، شماره ۱، صص ۹-۱۳.
- بختیاری، یزدان. (۱۳۹۴). مهندسی آموزشی با رویکرد استاندارد ISO ۱۹۹۹:۱۰۰۱۵، انتشارات دانشگاه مالک اشتر. دانا، علی. نیلی احمدآبادی، محمدرضا. علی آبادی، خدیجه. دلاور، علی. دهقان دهنوی، محمدعلی. (۱۳۹۸). واکاوی وضعیت موجود ارزشیابی آموزشی در بانک های خصوصی کشور، فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، نشریه شماره ۲۰ فصل بهار ۱۳۹۸، صص ۱۲۵-۱۵۰.
- رجب پور، ابراهیم. افخمی اردکانی، مهدی. چرختاب مقدم، جهانشاه. هاشمی، مهدی. (۱۳۹۹). تبیین مفهوم توسعه منابع انسانی در پژوهشگاه صنعت نفت با استفاده از تکنیک دیمتل فازی، مجله مدیریت بهره وری، تابستان ۱۳۹۹، شماره ۵۳، صص ۱۱۹-۱۴۰.
- رضایی میر قائد، هدا. احمدی کهنعلی، رضا. کوشکی جهرمی، علیرضا. (۱۳۹۶). نیازسنجی و تعیین دوره‌های آموزشی کارکنان واحدهای آموزش و پژوهش دانشگاه هرمزگان بر اساس رویکرد شایستگی، مجله مطالعات برنامه ریزی آموزشی، پاییز و زمستان ۱۳۹۶، شماره ۱۲، صص ۱۵۴-۱۸۷.
- زیانی، محبوبه. تاج فر، امیرهوشنگ. (۱۳۹۶). تاثیر گیمیفیکیشن در پیامدهای رفتاری فراگیران آموزشی، نخستین کنفرانس ملی پیشرفت ها و فرصت های فناوری اطلاعات و ارتباطات، تهران.
- سلطانی، محمدرضا. نیکوکار، غلامحسین. پاشایی هولاسو، امین. خلیلی، احمدرضا. (۱۳۹۷). آسیب‌شناسی آموزش‌های سازمانی در یکی از مراکز نظامی نیروهای مسلح با استفاده از الگوی «FPSS»، نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۶، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۷، صص ۴۱۱-۴۳۸.
- شایانی، فریده. محمودی، سید محمد. کریمی، آصف. (۱۳۹۹). شناسایی راهکارهای اجرا و بهبود آموزش کارکنان با استفاده از رویکرد گیمیفیکیشن، مجله آموزش و توسعه منابع انسانی سال ۷، شماره ۲۵.
- شفیع زاده، حمید. رزقی شیرسوار، هادی. شیروانی، شیرین. (۱۳۹۲). بررسی اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت از دیدگاه کارکنان؛ مطالعه موردی، نشریه رهبری و مدیریت آموزشی، بهار ۱۳۹۲، شماره ۱.
- عباس پور، عباس. دهقانی، علیرضا. (۱۳۹۱). مطالعه تطبیقی ویژگی‌های نظام آموزش کارکنان (مورد مطالعه IRIB و BBC)، فصلنامه مدیریت دولتی، دوره ۴، شماره ۱۰، تابستان ۱۳۹۱، صص ۱۰۱-۱۱۸.
- عموزاد، محمد. قهرمانی، محمد. خراسانی، اباصلت. فراستخواه، مقصود. (۱۳۹۴). بررسی نظام آموزش و توسعه کارکنان در سازمان‌های ایرانی (مطالعه وضعیت موجود)، فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، سال دوم، شماره ۶، صص ۷۳-۲۵.
- گلرد، پروانه. حسنی، الهه. محمودی، حسین. شریفی، مرتضی. (۱۳۹۷). تاثیر سازمان‌های یادگیرنده بر هوش سازمانی با نقش متغیر میانجی سرمایه فکری، مجله مدیریت منابع در نیروی انتظامی، زمستان ۱۳۹۷، شماره ۲۴، صص ۵۹-

محمدی نجف آبادی، عبدالمجید. اعتباریان خوراسگانی، اکبر. ابراهیم زاده دستجردی، رضا. (۱۳۹۹). طراحی مدل توسعه منابع انسانی صنعت گردشگری اصفهان مبتنی بر فرآیند مدیریت دانش، مجله مدیریت راهبردی دانش سازمانی، سال سوم، بهار ۱۳۹۹ شماره ۸، صص ۲۴۰-۲۰۷.

منصوری کاسوایی، بهاره. شریعتمداری، مهدی. (۱۳۹۵). ارزیابی رضایتمندی کارکنان از دوره های آموزش ضمن خدمت براساس مدل سیپ (مطالعه موردی گروه شرکت های توربوکمپرسورنفت)، نشریه آموزش و توسعه منابع انسانی، زمستان ۱۳۹۵، دوره ۳، شماره ۱۱، صص ۷۳-۹۱.

مهرانپور، مهدی. صیادی، سعید. پورکیانی، مسعود. سلاجقه، سنجر. (۱۳۹۷). طراحی مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر ارزش های سازمانی، فصلنامه علوم مدیریت ایران، دوره ۱۳، شماره ۵۲، زمستان ۱۳۹۷، صص ۱۱۱-۱۳۰.

موسوی دوست، سید محمد. (۱۳۹۸). تغییر فرهنگ از سازمان یادگیرنده به سازمان های یاددهنده، مطالعات کاربردی در علوم اجتماعی و جامعه شناسی، سال دوم، زمستان ۱۳۹۸ شماره ۶، صص ۳۹-۴۴.

نقره، علی. بودلایی، حسن. نرگسیان، عباس. (۱۳۹۹). ارائه الگوی بکارگیری رسانه های اجتماعی در آموزش کارکنان بر مبنای نظریه داده بنیاد (مورد مطالعه: صنعت بانکداری)، مجله آموزش و توسعه منابع انسانی، شماره ۲۳ یوزباشی، علیرضا. (۱۳۹۵). طراحی و تبیین الگوی اثربخش انتقال یادگیری در سازمان ها (مورد: شرکت ملی گاز ایران)، رساله دکتری تخصصی مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.

Legler, S A. (2017). The Use of Social Media for Recruitment and Selection: Exploring HR Professionals' Perceptions of Utility, Ethicality, and Risk, A dissertation submitted to the faculty of Wilmington University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Business Administration. Wilmington University.

Ling, O.A., Woon, P. H., & Ven, K. H. (2011). The relationship between work environment factors and transfer of training among plantation workers. *Jurnal Kemanusiaan*, 18.

Marsick, V.J., & Watkins, K.E. (2013). Demonstrating the value of an organization's learning culture: the dimensions of the learning organization questionnaire, *Advances in Developing Human Resources*, 5 (2): 21.

Mohotti, C., Jayawardena, C., & Teare, R. (2013). Responding to the tourism industry training and human resource challenges in Sri Lanka. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 5(5), 456-463

Nguyen, H. T. T. (2018). Towards human resource development at Hanoi Open University. *Asian Association of Open Universities Journal*, 13(2), 223-235.

Nicoleta, D., & Ruxandra, F. (2014). Psycho-Pedagogical Training Needs Of University Teaching Staff – A Comparative Study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 141, 453 – 458

Otoo, F. N. K. (2019). Human resource development (HRD) practices and banking industry effectiveness: The mediating role of employee competencies. *European Journal of Training and Development*, 43(3/4), 250-271.

Ramsden, P. (2016). *Leadership Learning in Higher Education*. Translate By Abdolrahim N, et al. Tehran: Research and Planning Institute.

Salas, E., & Stagl, K. C. (2009). Design training systematically and follow the science of training. *Handbook of Principles of Organizational Behavior: Indispensable Knowledge for Evidence-Based Management*, 2nd edn (Chichester: John Wiley & Sons), 59-84.

- Schneider, K. (2014). *Transfer of Learning in Organizations*, Springer International Publishing, Switzerland.
- Shadreck, B. (2014). Training needs assessment in the Botswana public service: A case study of five state sector ministries. *Teaching Public Administration*, Vol. 32(2) 127–143
- Stephens, K.K., Dailey, S.L. (2015). Human Resources Development in a Technology-Infused Workplace. *infused workplace*. In M. Khosrow-Pour (Ed.), *Encyclopedia of information science and technology* (3rd ed; 3694-3702). Hershey, PA: IGI Global.
- Weldy, G. (2009). Learning organization and transfer: strategies for improving performance, *The Learning Organization*, 16(1), 58 – 68.
- Westlan, C. (2010). Lower Bounds on Sample Size in Structural Equation Modeling. *Electron. Commerce Res.* 9 (6), 476–487.